

УДК 330

Віятник І. – ст. гр. БМс-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ВАЖЛИВІСТЬ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Галушчак О. Я.

Viyatyk I.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

THE IMPORTANCE OF THE EMPLOYEE MOTIVATION PROBLEMS OF THE ENTERPRISE

Supervisor: PhD., docent Galushchak O.

Ключові слова: мотивація, конкурентоспроможність.

Keywords: motivation, competitiveness.

На сучасному етапі розвитку економіки проблема мотивації праці набуває важливого значення. У міру розвитку суспільного виробництва дедалі очевиднішим стає фундаментальне значення людських ресурсів у розвитку цивілізації. Економічною наукою доведено, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина і її мотивація. Аксіомою вже стало визнання того, що ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами та трудовою поведінкою. У свою чергу, на трудову поведінку впливає багато чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках. Це означає, що формування трудової поведінки людини не можна розглядати як стандартизований процес. Навпаки, трудова поведінка людей надзвичайно різноманітна, оскільки вона є наслідком широкого кола потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, переконань, поглядів, умов трудової діяльності.

По суті, будь яка організація спроможна мати мотиваційну робочу силу. Проблема полягає в тому, як створити систему, у якій працівники можуть одержати винагороди, яких вони справді хочуть, виконуючи роботу так, щоб відповідати вимогам організації. Мотивація поведінки можлива за наявності трьох умов. По – перше, виконання зусилля повинно бути більшим нуля (працівник повинен знати, що витрачаючи зусилля, результат виконання роботи буде високим). По – друге, очікування виконання – результат також повинен бути більшим нуля (працівник повинен вірити, що досягнувши високого рівня виконання роботи, будуть отримані високі результати). По – третє, сума валентностей для результатів повинна бути більшою нуля (один або більше результатів можуть мати валентність, але вона перекривається позитивною валентністю інших результатів. Наприклад, привабливість високої платні, просування по службі і похвала від керівника можуть переважати непривабливість значного стресу та образ співпрацівників). Теорія очікувань стверджує, що за наявності цих умов окрема особа має мотиви затратити зусилля.

Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному

підприємстві. Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні. Та найголовніше, використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а, отже, і про піклування, про їх матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається насамперед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантовано, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу.

Висока мотивація персоналу — це найважливіша умова успіху організації. Жодна компанія не може бути успішною без прагнення працівників працювати з високою віддачею, без високого рівня прихильності персоналу, без зацікавленості членів організації в кінцевих результатах і без їхнього прагнення внести свій внесок у досягнення поставлених цілей. Саме тому проявляється такий високий інтерес до вивчення причин, які змушують людей працювати з повною віддачею сил в інтересах організації. І хоча не можна стверджувати, що робочі результати і робоча поведінка працівників визначається тільки їхньою мотивацією, все ж таки вплив мотивації має дуже велике значення. Ринкові форми господарювання відкривають широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації, адже всі дії працівників та й людей загалом чимось мотивовані.

Під мотивацією розуміють сили, що існують усередині чи поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні визначених дій. Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність і частина роботи керівника саме і полягає в тому, щоб направити мотивацію на досягнення організаційних цілей. Вивчення мотивації дозволяє зрозуміти, що змушує людей працювати, що впливає на вибір ними способу дії і чому вони дотримуються його протягом деякого часу. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги реалізації продукції, покращувати виробничий процес, без особливо великих матеріальних затрат з боку підприємства. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді ефективність роботи працівника та підприємства зростає в декілька разів.

Як правило, відсутність мотивації — перший крок до занепаду підприємства, оскільки невдоволений працівник не виконує роботу якісно, погано ставиться до фірми та поширює негативну інформацію про компанію, внаслідок чого втрачається репутація та престиж підприємства. Ключовим фактором успіху у вирішенні цієї проблеми є мотивація до високопродуктивної праці персоналу підприємства. Мотивація трудової діяльності працівників — це дієвий механізм в руках керівника, який може призвести до величезного успіху, або навпаки, до повного занепаду підприємства. Саме тому надзвичайно важливо:

- визначити певні пріоритети ефективної та якісної праці;
- навчитись враховувати інтереси всіх працівників підприємства;
- акцентувати увагу на конкретних та вагомих проблемах кожного працівника та колективу в цілому;
- вислуховувати бажання та потреби співробітників;
- створити єдину, цілісну команду згуртованого та задоволеного колективу.